

ВАЛЕНТИНА РАДКЕВИЧ

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
м. Київ

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Зміна акцентів на отримання нових результатів професійної освіти і навчання актуалізує значущість нового підходу до забезпечення якості підготовки персоналу підприємств, зокрема компетентнісного. Концепція компетентнісного підходу в освіті, в т. ч. у професійній, спрямована на розвиток особистості професіонала з позитивним світоглядом, ціннісними орієнтаціями, здатністю швидко адаптуватися до традиційних, нових і непередбачуваних життєвих і професійних ситуацій. Компетентнісний підхід у професійній освіті, як стверджує В. Загв'язинський, є важливим теоретичним підґрунтям її орієнтації на досягнення достатньо високого рівня знань, досвіду, обізнаності для здійснення діяльності й спілкування в різних галузях і сферах¹. Водночас компетентнісний підхід є важливим концептуальним підґрунтям оновлення змісту професійної освіти.

Відтак, під компетентнісним підходом необхідно розуміти метод моделювання результатів професійної освіти і навчання і його представлення у вигляді норм якості підготовки персоналу підприємств. Принагідно зауважимо, що компетентнісний підхід не протистоїть традиційному, знаннєвому підходові, який продовжує використовуватися у професійній освіті, а навпаки, – істотно розширює його зміст особистісно орієнтованим навчальним матеріалом. Цінність компетентнісного підходу полягає в реалізації нової системи принципів визначення цілей освіти, відбору і структурування змісту освіти, організації освітнього процесу й оцінювання

¹ Педагогический словарь : учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений / [В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Г.А. Строкова и др.] ; Под. ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М. : Изд. Центр «Академия», 2008. – 352 с.

освітніх результатів². З огляду на це, як зауважує В. Луговий, певним чином змінюється роль викладача. Вона стає більш спрямовуючою, супроводжуючою та відповідальною щодо досягнення тими, хто навчається, певних результатів. Різницю в ролі викладача і студента краще видно у зіставленні навчальних результатів та набутих компетентностей: якщо навчальні результати формулюються викладачами, то компетентності опановуються студентами. Крім того, на практиці можуть бути реально обрані різні стратегії, способи, технології досягнення передбачуваного результату та його оцінювання. У цьому аспекті вчений надає важливого значення «формуєчому» оцінюванню. Таке оцінювання безперервно супроводжує навчальний процес, а шляхом коментарів, зауважень, консультацій слугує коригуванню його. Принципово важливо також, аби спосіб оцінювання зважував на своєрідність тих чи інших компетентностей, що сформовані та вимірюються в результаті освітньої діяльності³.

У якості інструментальних засобів компетентнісного підходу виступають такі нові мегаосвітні конструкти, як компетентності, компетенції, професійно важливі якості. У зв'язку з цим інтерес становлять праці вчених, в яких викладено різні за змістом характеристики компетентності та її видів. На думку М. Чошанова, компетентність – це інтерактивне поняття, що включає такі складові, як: мобільність знань, варіативність методу і критичність мислення⁴.

За В. Загв'язинським, компетентність означає рівень підготовленості до діяльності у визначеній сфері, ступінь оволодіння знаннями, способами

² Акумова О.В., Бакушина А.Н., Коносова Н.Ю. и др. Проблемы формирования нового поколения учебных изданий / Под. ред. О.Е. Лебедева. – М. : ЗАО «МТО ХОЛДИНГ», 2004. – 216 с.

³ Луговий В.І. Компетентність та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс / В.І. Луговий // Вища освіта України : теорет. та наук.-метод. часопис / Ін-т вищої освіти АПН України : темат. вип. «Педагогіка вищої школи : методологія, теорія, технології» ; К. : Гнозис, 2009. – № 3. – С. 8–14.

⁴ Чошанов М.А. Гибкая психология проблемно-модульного обучения / М.А. Чошанов. – М. : Нар. образование, 1997. – 152 с.

діяльності, необхідними для прийняття правильних і ефективних рішень⁵. Відповідно, компетентність являє собою особистісну характеристику, сукупність інтеріоризованих мобільних знань, умінь, навичок та гнучкого мислення. Крім того, компетентність включає в себе три взаємопов'язані компоненти: знання і розуміння; навички й здібності; поведінку та ставлення. Ці компоненти, на думку М. Петрова, міжнародного експерта Європейської Комісії, нерозривно пов'язані між собою у процесі визначення результатів, процедур та витрат освітянського сектора, і їх слід брати до уваги у структурності, зважаючи на те, що жоден з аспектів не може існувати без двох інших. Також усі вони пов'язані з контекстом, у якому здобуваються або демонструються⁶.

Український дослідник О. Штепа визначає компетентність як: інтегральну якість особистості; здатність особистості успішно розв'язувати проблемні ситуації, що виявляється як смисловий зв'язок знань та цінностей людини, обумовлені її здібностями, інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з навколишнім світом. Вченим зроблено висновок, що усі види компетентності інтегруються в загальну компетентність, компонентами якої є автономність, самоефективність, самоцінність, самоменеджмент, вміння працювати в команді, вміння переконувати і навчати. Науковий інтерес становить запропонована автором методика діагностування рівня загальної компетентності особистості фахівця на основі багатофакторного аналізу всіх компонентів компетентності з використанням валідизованого опитувальника й показника надійності

⁵ Педагогический словарь : учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений / [В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Г.А. Строкова и др.]; Под. ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М. : Изд. Центр «Академия», 2008. – 352 с.

⁶ Шляхи створення системи забезпечення якості на основі компетенцій / Тематичний документ з підвищення якості освіти в Україні / Микола Петров. – Проект ЄК «Підтримка спільної ініціативи Світового банку та Європейської комісії стосовно розвитку людського капіталу для економічного зростання, конкурентоздатності та інновацій в Україні, 2008. – 52 с.

«а-Кронбаха» – у межах 0,73–0,86⁷.

Серед компетентностей працівника важлива роль надається ціннісним, які незаслужено були відсунуті на задній план. На думку В. Лугового, вони виражають певний аспект здатності, спроможності, а саме: кількісну величину та якісну характеристику реалізаційного прагнення, без наявності яких реалізація, в принципі, не може статися. Інакше людина насамперед робить не те, що знає чи вміє, а те, що хоче, до чого прагне, навіть якщо вона й необізнана з об'єктом діяльності та невміла в досягненні бажаних цілей. Звідси випливає, що цінності є мотивуючими компетентностями, певними спрямовуючими і прискорюючими драйвами людської поведінки, діяльності, зокрема, професійної. З огляду на це, вчений поділяє ціннісні компетентності на загальні (ключові) і спеціальні (предметні)⁸.

Згідно з А. Хуторським, важливе значення надається ключовим компетентностям, що ґрунтуються на головних цілях загальної і професійної освіти тих, хто навчається, їхньому соціальному й особистісному досвіді, а також на основних видах діяльності⁹. При реалізації цих завдань важливо, щоб діяльність педагогів професійних навчальних закладів була гуманістично спрямованою на формування у персоналу підприємств *ціннісно-сміслових* компетентностей, пов'язаних із ціннісними орієнтаціями учнів, їхньою здатністю розуміти навколишній світ, орієнтуватися в ньому, усвідомлювати свою роль, призначення, вміти вибирати цільові й смислові установки для своїх дій, вчинків, уміти вирішувати; *загальнокультурних*, що

⁷ Штепа О.С. Особливості загальної компетентності та її діагностика / О.С. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – № 10. – 2011. – С. 39–49.

⁸ Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід'ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції / В.І. Луговий // Вища освіта України : теорет. та наук.-метод. часопис / Ін-т вищої освіти АПН України : темат. вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» ; К. : Гнозис, 2009. № 4. – С. 393–401.

⁹ Хуторской А.В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения / А.В. Хуторской. – СПб. : Питер, 2004. – 541 с.

охоплюють духовно-моральні основи життя людини і людства в цілому, культурологічні основи сімейних, соціальних, суспільних явищ і традицій, досвід побутової та культурно-розважальної сфер; *навчально-пізнавальних*, які виявляються через наявність організаційних умінь, креативних навичок, методів пізнання; *інформаційних*, пов'язаних із навичками роботи з інформацією в освітній і професійній сфері, в навколишньому середовищі; уміннями користуватися засобами інформації, телекомунікацій, інформаційними технологіями; *комунікативних* – знання мов, способів взаємодії з людьми; навички роботи в команді, колективі, уміння презентувати себе; *соціально-трудових*, що передбачають наявність знань у сфері професійного самовизначення, в питаннях екології, економіки, права, вміння виконувати різні соціальні ролі; компетенцій *особистісного самовдосконалення* – освоєння способів фізичного, духовного й інтелектуального розвитку; турбота про власне здоров'я, способи безпечної життєдіяльності.

Із щойно викладеного стає зрозумілим, що ключові компетентності багатофункціональні, надпредметні й багатомірні, а, отже, оволодіння ними дає можливість кваліфікованим робітникам досягати високого рівня розвиненості таких якостей, як активна позиція (енергійність, діяльнісна поведінка); самостійність (ініціативність, рішучість); комунікативність (контактність); креативність (творчий потенціал) тощо. Для цього доцільно, аби викладачі й майстри виробничого навчання структурних навчальних підрозділів підприємств враховували оптимальні співвідношення фундаментальних і спеціальних дисциплін, брали участь в оновленні змісту навчальних програм з теоретичних предметів та виробничого навчання в умовах лабораторій, навчальних майстерень, на виробництві (практика і навчання), творчо впроваджували інноваційні педагогічні технології, що ґрунтуються на принципах проблемності, мотивації, забезпечення адекватності характеру майбутньої професійної діяльності.

Сучасні цивілізаційні процеси зумовлюють необхідність готувати особистість до життєдіяльності, забезпечуючи високий рівень професіоналізму, духовного, інтелектуального і фізичного розвитку; навичок взаємодії зі світом природи, мистецтва, з людьми; знання для самостійного прийняття рішень, розв'язання проблем; працювати в команді, розуміти принципи відкритого суспільства; оволодівати новими технологічними знаннями, уміннями організації підприємницької діяльності тощо. Саме тому практична спрямованість компетентнісного підходу до професійного навчання персоналу підприємств має забезпечувати відображення у його змісті суб'єктивних компонентів людської культури.

З огляду на це, важливою є комунікативна компетентність, яка забезпечує успішну соціалізацію, адаптацію й самореалізацію особистості в суспільстві. Це означає готовність персоналу підприємств представляти та цивілізовано відстоювати свою точку зору в діалозі й публічному виступі на основі визнання різних позицій і поважного ставлення до цінностей (релігійних, етнічних, професійних, особистісних тощо) інших людей.

Зумовленість недостатнього розвитку комунікативної компетентності персоналу полягає в їхньому низькому словниковому рівні, заниженій індивідуально-особистісній мотивації оволодіння мовною грамотністю. Крім того, цій групі людей властиві такі негативні якості: відсутність терпимості до іншої точки зору, висловлювання з використанням жаргону тощо.

У розвитку комунікативної компетентності ефективними методами є: рольові та ділові ігри, доповіді, повідомлення, навчальні дослідження, бесіди, опитування, дискусії, тренінги, семінари, захист творчих робіт, інтерв'ю, підготовка текстів і їх розміщення в Інтернеті тощо. Результатом розвитку комунікативної компетентності є також мовна культура персоналу підприємств, яка характеризується такими аспектами мовної поведінки: дотриманням мовно-культурних норм, функціональної грамотності, умінням спілкуватися, високою, шляхетною індивідуальною мовною манерою, бережливим ставленням до мови.

Поряд із комунікативною компетентністю, важливою для працівників підприємств є інформаційна компетентність, що охоплює знання, уміння й навички роботи з інформацією, пов'язані з процесами її пошуку, аналізу, вибору, перетворення, збереження, передавання тощо. Крім того, інформаційна компетентність характеризується наявністю в особистості працівника розвинених особистісних і професійно важливих якостей. Діяльнісний характер інформаційної компетентності дає змогу особистості працівника створювати нові інформаційні продукти.

Інформаційна компетентність є особливо актуальною для працівників підприємств, на яких широко використовуються інформаційно-комунікаційні технології, які, в свою чергу, сприяють «віртуалізації» професійної діяльності. «Віртуалізація» виявляється в тому, що всі інформаційні ресурси переводяться в цифрову форму, а всі учасники мають необмежений доступ до інформації в реальному режимі часу і взаємодіють між собою засобами електронних комунікацій, незалежно від місця свого розташування. У зв'язку з цим працівники підприємств повинні володіти аналітичними здібностями, навичками кількісного аналізу інформації, методами стратегічного аналізу і лідерства, а також комплексом якостей, які дозволяють їм ефективно функціонувати у віртуальному діловому середовищі. До таких якостей, навичок і вмінь А. Шабанов відносить: роботу в глобальних віртуальних командах, здатність швидко орієнтуватися в інформаційному полі, ефективну комунікацію з використанням сучасних технологій, самостійність, здатність працювати в умовах постійної напруги і виконувати проекти в заплановані строки¹⁰.

Важливим компонентом інформаційно-освітнього середовища, в якому здійснюється розвиток інформаційної компетентності особистості персоналу підприємств, є його дидактичне забезпечення, що виконує організаційну, навчальну, контрольну, коригувальну, комунікативну, рефлексивну й прогностичну функції. Цінність дидактичного забезпечення полягає в

¹⁰ Шабанов А.Г. Компетентностно-ориентированная модель профессионального образования / А.Г. Шабанов // Инновации в образовании. – № 4. – 2012. – С. 74–78.

створенні необхідних умов для продуктивної самостійної навчально-пізнавальної діяльності тих, хто навчається¹¹.

Екологічну компетентність персоналу підприємств пов'язують із їхньою здатністю самостійно засвоювати і комплексно застосовувати загальнонавчальні вміння й предметні знання, сформовані під час вивчення різних навчальних дисциплін, у процесі розв'язання соціально-предметних екологічних ситуацій, а також оцінювати варіанти ризиків і шляхи їх розв'язку, включаючи особисту участь. Відтак, екологічна компетентність працівників підприємств являє собою особистісну характеристику, що базується на інтеграції знань і вмінь в галузі екології та морального ставлення до природи, готовність вибирати, застосовувати і створювати технології, що відповідають вимогам морального та екологічного імперативів. Зазначимо, що перехід до екологічної економіки з низьким викидом вуглекислого газу проголошено провідним принципом сприяння економічному підйому та розвитку усіх країн світу, досягнення цілей достатньої праці у Глобальному пакті про робочі місця, прийнятому на 98 сесії Міжнародної конференції праці, що відбулася у Женеві в червні 2009 року¹². За сучасних умов для особистості працівника важливою є *еколого-правова* компетентність, яка дозволяє застосовувати екологічні й правові знання у процесі самостійної професійної діяльності в умовах високотехнологічного виробництва.

Підвищення рівня інноваційної активності підприємств, застосування передових технологій, методів організації та управління господарською діяльністю¹³ посилюють вимоги до рівня кваліфікації працівників, особливо тих, діяльність яких пов'язана із обслуговуванням інтелектуального

¹¹ Пряникова Ю. Йонас Віддерстрале: Основатель теории бизнеса в стиле фанк / Ю. Пряникова // Компаньйон. – 2007. – № 48 (30 ноября). – С. 32–36.

¹² Выход из кризиса : Глобальный пакт о рабочих местах [Электронный ресурс]. – Режим доступа к документу : <http://www.ilo.org>

¹³ Ванькович Р. Комфорт від Сонця – реальність у Львові / Р. Ванькович, О. Денис, Р. Савчук // Будинок «Нуль енергії» ... тому, що Земля і сонце не виставляють рахунків : Вид. : ЕКОінформ. – Варшава, 2008. – С. 318–320.

обладнання, виконанням робіт, що передбачають використання енергоефективних технологій і матеріалів. Закономірно, що за таких умов зумовлюється необхідність безперервного розвитку в персоналу підприємств компетентностей, що дозволяють забезпечувати енергоефективність виробничих процесів.

За цих умов енергоефективна компетентність розглядається нами як підтверджена здатність фахівців використовувати знання, уміння й особистісні можливості в процесі професійної діяльності, що ґрунтуються на використанні енергозберігаючих технологій і матеріалів. Зауважимо, що в європейській структурі компетентностей, енергоефективна компетентність, характеризується термінами «відповідальності» та «автономії»¹⁴.

Розвиток енергоефективної компетентності персоналу підприємств особливо актуальний в умовах надзвичайно високої енергоємності промисловості України. Адже відомо, що використання енергетичних ресурсів в Україні залишається найвищим у світі, як і втрати тепла. Отже, організаційно-технічні заходи кожного підприємства мають бути спрямовані на розв'язання цих завдань й активніше залучення до їх реалізації усіх працівників.

Невід'ємною складовою професійної культури є професійна компетентність, під якою ми розуміємо інтегральну характеристику ділових і особистісних якостей персоналу підприємств, що відображає рівень їхніх знань, умінь, навичок та досвіду, достатніх для здійснення діяльності, пов'язаної з прийняттям рішень. Професійна компетентність виявляється у персональній здатності особи до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також реалізації себе у професійній діяльності, критичного ставлення до результатів своєї та колективної роботи.

¹⁴ Концепція розвитку національної інноваційної системи [електронний ресурс]. – Режим доступу до документа : <http://www.in.gov.ua>

На думку В. Ландшеєра, професійна компетентність як система утворюється із соціальної, спеціальної та індивідуальної компетентностей¹⁵. Дещо по-іншому трактує професійну компетентність О. Новіков. Учений вважає, що вона є сукупністю професійно-технологічної підготовленості і ключових компетенцій фахівця¹⁶.

Професійна компетентність виявляється у сформованих в персоналу підприємств навичках професійного спілкування, культури праці, екологічної й правової свідомості, естетичних почуттів, ідеалів, смаків, сприйняття тощо. За цих умов, особливість педагогічних цілей у напрямі розвитку професійної компетентності полягає в тому, як стверджує А. Шабанов, що вони досягаються не стільки в результаті дій педагога, скільки в результаті усвідомленої діяльності особистості, тобто тих, хто навчається, їхнього розвитку в процесі засвоєння відповідного досвіду¹⁷.

Відтак реалізація компетентісного підходу уможливорює формування змісту професійної освіти з метою відображення в ньому суб'єктивних компонентів людської культури. Цей підхід є підґрунтям оволодіння працівниками підприємств компетентностями розв'язувати важливі практичні завдання, аналізувати виробничі процеси, прогнозувати техніко-технологічні зміни у сфері праці, виробляти надійні критерії оцінювання результатів власної діяльності як у звичних виробничих і соціальних умовах, так і в динамічно змінених, а також виявляти високий рівень духовної культури, відповідальності за результат власного навчання та професійної діяльності.

Компетентнісний підхід розкриває особистісний характер розуміння персоналом підприємств сенсу власного життя, процесу й результатів

¹⁵ Ландшеєр В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеєр // Перспективы. Воп. образования. – 1988. – № 1. – С. 14–18.

¹⁶ Новиков А.М. Постиндустриальное образование / Александр Михайлович Новиков. – М. : Эгвес, 2008. – 136 с.

¹⁷ Шабанов А.Г. Компетентностно-ориентированная модель профессионального образования / А.Г. Шабанов // Инновации в образовании. – № 4. – 2012. – С. 74–78.

професійної діяльності, необхідності безперервного професійного розвитку та є підґрунтям формування у них технологічної, естетичної, етичної, екологічної, правової, економічної, комунікативної, інформаційної тощо культури, громадянськості, патріотизму, самосвідомості на основі оволодіння цінностями національної й загальносвітової культури, а також системою знань, згідно з якою соціокультурний світогляд особистості фахівця набуває нового якісного рівня і дає їй змогу швидше змінювати себе, адаптуватися до нових умов і вимог професійної діяльності та суспільного життя. Вважається, що лише компетентнісний підхід дасть змогу посилити прагнення персоналу підприємств до здобуття професійної освіти на основі вивчення ними загальноосвітніх, загальнотехнічних і спеціальних дисциплін, виробничого навчання, що забезпечить, зрештою, розвиток їх морального, загальнокультурного та інтелектуального потенціалу, підготовку творчої мислячої, професійно і соціально активної людини.

Валентина Радкевич

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Резюме

У статті обґрунтовується компетентнісний підхід до професійного навчання персоналу підприємств як важливе концептуальне підґрунтя оновлення змісту і форм.

Викладено матеріал щодо компетентностей, якими мають володіти кваліфіковані робітники на виробництві (комунікативні, інформаційні, екологічні, енергоефективні, професійні тощо).

Ключові слова: компетентнісний підхід, компетентність, персонал підприємств, професійне навчання.

Valentyna Radkevych

COMPETENCE APPROACH TO VOCATIONAL TRAINING FOR ENTERPRISES' PERSONNEL

Summary

Competence approach to vocational training for enterprises' personnel as an important conceptual substratum of content and forms renovation is grounded in the article.

Material concerning competencies (communication, information, ecology, energy-saving, professional etc.) that manufacturing skilled workers are to have is set forth.

Key words: competence approach, competency, enterprises' personnel, vocational training.